

ONDERHOUD

NL

MEDEWERKERS BOEIEN EN BINDEN

SPECIAL

ONDERHOUD
NL
OPLEIDINGEN

**‘Zo wordt u een
onweerstaanbare
werkgever’**

**ONDER-
SCHEIDEND
ZIJN ALS
BEDRIJF:
OOK VOOR
MEDEWERKERS**

**ALLE MARKT-
SPECIALS OP
EEN RIJTJE**



BOEIEN EN BINDEN

SPECIAL

Vakbekwame medewerkers zijn van zeer grote waarde voor uw bedrijf. Zij bepalen immers voor een belangrijk deel de kwaliteit van schilderwerk, onderhoud en verduurzaming. Om de continuïteit van uw onderneming te waarborgen, is het dus essentieel om voldoende goed gekwalificeerde medewerkers in huis te halen én vervolgens vast te houden! 'Boeien en binden' heet dat. Maar hoe? Deze special biedt u inzicht, concrete instrumenten en goede ervaringen van collega's om uw voordeel mee te doen. Dit alles in het kader van de OnderhoudNL speerpunten 'Leven Lang Ontwikkelen' en 'Arbeidsverhoudingen'.

Met collegiale groet,



Henk den Boer,
Voorzitter OnderhoudNL



Juriën Leertouwer,
Voorzitter sector Schilders

OnderhoudNL biedt u ook op dit terrein advies en ondersteuning. Heeft u na het lezen van deze special nog vragen?

Laat het ons weten via
ledenadvies@OnderhoudNL.nl
of 088-0188155





INHOUD SPECIAL BOEIEN EN BINDEN

4
INLEIDING

6
**GOED WERK-
GEVERSCHAP
ALS BASIS**

12
**GENERATIE-
MANAGEMENT**

17
**MOTIVEREN
EN INSPIREREN**

19
**DUURZAME
INZETBAARHEID**

22
**ONDERSCHEIDEND
ZIJN ALS
BEDRIJF:
OOK VOOR
MEDEWERKERS!**

26
**INSTRUMENTEN VAN
ONDERHOUDNL**

30
**ONDERHOUDNL
TRAININGEN**

32
**BIJLAGE 1: CHECKLIST
BOEIEN EN BINDEN**

34
**BIJLAGE 2:
VOORBEELD-
ENQUÊTE MTO**

39
**BIJLAGE 3:
PERSONEELSSCAN**

42
**BIJLAGE 4:
VOORBEELD ADVIES
OP BASIS VAN
PERSONEELSSCAN**

COLOFON

Deze special is een uitgave van OnderhoudNL
Coenecoop 5 • 2741 PG Waddinxveen
0182 55 61 35 • www.OnderhoudNL.nl

Oplage: 2.000 stuks verzonden aan alle leden van OnderhoudNL
Vormgeving: Boerma Reclame, Gouda
Drukwerk: Het Staat Gedrukt, Gouda

Beeldmateriaal: Annet Delfgaauw • Shutterstock.com • iStock.com/OnderhoudNL



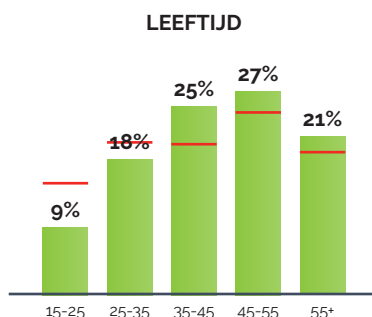
INLEIDING

KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT

De vraag naar onderhoud en verduurzaming is groot. Er is genoeg werk te doen en daar liggen dan ook waarschijnlijk niet direct uw zorgen. Op de vraag aan ondernemers waar wél de belemmeringen liggen voor de (door)ontwikkeling van het bedrijf, luidt het antwoord meestal 'de schaarste aan vakbekwame medewerkers'.

Nooit eerder was de Nederlandse arbeidsmarkt zo krap als op dit moment. Dat heeft twee duidelijke oorzaken. Aan de ene kant is de instroom van leerlingen en medewerkers beperkt (de zogenaamde ontgroening). Tegelijkertijd is de uitstroom groot door vergrijzing. Dit geldt voor alle bedrijfstakken, maar in het bijzonder voor de schilders- en onderhoudsbedrijfstak. Het percentage jonge medewerkers ligt namelijk lager dan in andere bedrijfstakken, terwijl het aantal oudere medewerkers juist hoger ligt.

Een extra uitdaging dus! Zie ook onderstaande grafiek. De groene kolommen laten de leeftijdsopbouw zien in de schilders- en onderhoudsbedrijfstak, het horizontale rode streepje het landelijk gemiddelde.



CONCLUSIE

Schilders- en onderhoudsbedrijven die onvoldoende aandacht besteden aan het boeien en binden van medewerkers, lopen een risico. De continuïteit van het bedrijf kan op het spel komen te staan. Zeker nu het ernaar uitziet dat de arbeidsmarktkrapte nog wel even aan zal houden. Maak daarom vooral gebruik van de adviezen uit deze special en van de handige tools die genoemd worden.

INSTROOM-BEVORDERING

Het vergroten van de instroom van leerlingen naar de opleidingen en medewerkers in de bedrijfstak, is een belangrijk speerpunt van OnderhoudNL. Een mooi en succesvol voorbeeld van de activiteiten die worden ontwikkeld, is de campagne 'Werk in vastgoedonderhoud'. Met deze campagne krijgen mensen die om welke reden dan ook met werkloosheid worden bedreigd, een loopbaanperspectief in de bedrijfstak aangeboden. Via een zij-instroomtraject worden zij, met behoud van uitkering en vrijstelling van de sollicitatieplicht, omgeschoold tot schilder.

Angela Timmer, HR Manager Wolters Vastgoedonderhoud:



“Samenwerken staat centraal; de collega's gáán voor elkaar!”

Wolters Vastgoedonderhoud staat van oudsher bekend als een solide bedrijf dat medewerkers continuïteit, goede arbeidsvoorwaarden en mooi werk biedt. Dat alles blijkt nog steeds een belangrijke aantrekkingskracht. Ook de prettige werksfeer en typische ‘Wolterscultuur’ draagt eraan bij.

Wat is dan die typische Wolterscultuur? Angela: “Samenwerken, flink aanpakken, elkaar helpen en veel plezier maken! De collega's gáán voor elkaar. Dat wordt hier door iedereen herkend en is voor vertrokken collega's soms zelfs een reden om terug te komen.”

Feedback ophalen

Het bedrijf wil laagdrempelig bereikbaar zijn voor alle 180 medewerkers. “Een luisterend oor hebben, snel reageren op signalen en vragen, daar maken we ons sterk voor. Regelmatig zijn we met medewerkers in gesprek. Bijvoorbeeld tijdens live toolboxes, als het gaat over veiligheid en duurzame inzetbaarheid. Dan vragen we waar ze blij mee zijn, wat goed geregeld is. Ook kunnen ze dan aangeven wat meer aandacht moet krijgen en verbeterd moet worden. Verder delen we via allerlei kanalen informatie met de medewerkers. Het ophalen van feedback en verbetervoorstellen zijn we momenteel op procesniveau nog verder aan het verbeteren.

Zo kunnen we kennis delen met elkaar in allerlei settings nog beter organiseren.”

Informeel contact

Tot voor kort hield het bedrijf jaarlijks functioneringsgesprekken. Momenteel loopt er een pilot met informele gesprekken door het hele jaar heen waarbij medewerkers nog meer worden uitgenodigd in gesprek te gaan. Verder is er een uitgebreide kalender met tal van informele activiteiten: van sport en spel tot gezellig samen borrelen en brunchen.”

Opleiding en ontwikkeling

In 2022 werd Wolters uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf. Het gedegen leerlingenprogramma trekt ook nieuwe aanwas aan. “We zijn trots op deze titel en op de fijne samenwerking met de Schildersvakopleidingen en scholen. Toch willen we het programma nog verder verbeteren, onder andere door meer structurele aandacht van leermeester voor de leerling in te bouwen.” Het leerlingenprogramma en alle activiteiten binnen Wolters gericht op ontwikkeling en ‘Samen beter worden’, zijn ondergebracht in de Wolters Academie. “Onze groeiambitie vraagt scholing, meebewegen met veranderende behoeften van de markt. De vraag richting vastgoedonderhoud verandert, daar moet je op anticiperen, ook met je personeel.”



GOUDEN TIP:

Geef mensen aandacht.



GOED WERKGEVERSCHAP ALS BASIS

Goed werkgeverschap is de basis voor het boeien en binden van medewerkers. Goed werkgeverschap (én medewerkerschap) is zelfs vastgelegd in het wetboek. Heel concreet staat in het betreffende artikel: "De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen."

Als goede werkgever houdt u rekening met de medewerkers, u behandelt ze gelijk en zorgt voor vertrouwen en veiligheid op de werkvloer. U weegt de belangen van uw medewerkers mee in de keuzes en afwegingen die u maakt. Dat zorgt voor een hogere betrokkenheid van de huidige medewerkers. Zo kunt u zich ook positioneren als aantrekkelijke werkgever voor nieuwe medewerkers (zie verderop bij 'Onderscheidend zijn als bedrijf: ook voor medewerkers'. Bekijk ook de special Leerbedrijf die via de site van OnderhoudNL te downloaden is).

Goed werkgeverschap gaat echter verder dan alleen deze basis. Schilders- en onderhoudsbedrijven die ook in deze krappe arbeidsmarkt medewerkers weten te vinden, zetten namelijk een stap extra. Zij luisteren naar de behoeften en wensen van (potentiële) medewerkers en proberen daar waar mogelijk invulling aan te geven.



Gerrit-Jan van den Berg, eigenaar Van den Berg Schilders:

“Vier dagen werken, drie dagen weekend”

“In oktober 2022 hebben wij voor het hele bedrijf een vierdaagse werkweek ingevoerd. Hiermee komen we tegemoet aan de wensen van onze 25 medewerkers. Het is belangrijk dat zij naast hun werk ook genoeg vrijheid hebben en daardoor fluitend naar het werk blijven gaan, vinden wij. Ze werken nu 4 dagen van 9 uur en kunnen op die vijfde dag bijvoorbeeld hun papadag houden. Qua kosten blijven we ongeveer op hetzelfde niveau, zo hebben we berekend. We kunnen het toepassen binnen het jaarmodel van

de cao. Op de lange termijn levert het meer geld op dan het kost, schat ik in. Het levert blijde, tevreden medewerkers op, die graag bij je blijven werken. Ook maakt deze regeling ons aantrekkelijk voor nieuwe medewerkers. We hebben er wel wat voorwaarden aan verbonden om zo min mogelijk verstoring in het werkproces te hebben. Doktersafspraken en dergelijke, maken de medewerkers dus bij voorkeur op die vrije dag. Als we daar met z'n allen achter blijven staan, gaat dit zeker slagen!”





Een aantal kenmerken van goede werkgevers op een rij:

• OOG VOOR WERK-PRIVÉ BALANS

Een goede balans tussen werk en privé levert een positieve bijdrage aan werkgeluk. 'Vroeger' was er eigenlijk geen discussie over dat je als werknemer een volledige werkweek werkte, met vaste werktijden. Dat is nu veel minder vanzelfsprekend, ook omdat bepaalde zaken wettelijk geregeld zijn, zoals ouderschapsverlof.

Tegemoetkomen aan de wensen van uw medewerkers wat werkdagen en -tijden betreft is best een uitdaging. Vooral bij de planning en organisatie van projecten geldt dat. Denk bijvoorbeeld aan collega's die normaal gesproken samen naar een project rijden. Toch is het verstandig om te kijken waar mogelijkheden liggen.

• FOCUS OP PERSOONLIJKE GROEI EN ONTWIKKELING VAN MEDEWERKERS

Bedrijven waar mensen langere tijd willen werken, hebben veel aandacht voor persoonlijke groei en ontwikkeling van hun medewerkers. Denk aan het aanbieden van trainingen en een persoonlijk opleidingsbudget, waarmee medewerkers continu in ontwikkeling blijven. Een handig hulpmiddel hierbij is de tool 'Mijn loopbaan in vastgoedonderhoud'. U leest er meer over bij 'Instrumenten van OnderhoudNL'.

Daarnaast besteden deze bedrijven ook aandacht aan coaching. In gesprekken worden complimenten en opbouwende feedback gegeven waar de medewerker

van kan leren. Er is aandacht voor ontwikkeling bij alle leidinggevendenden in het bedrijf (van directie tot teamleider). OnderhoudNL biedt u ook op dit gebied ondersteuning. Wilt u hier meer over weten, neem dan contact op met Ledenadvies.

• OPENHEID

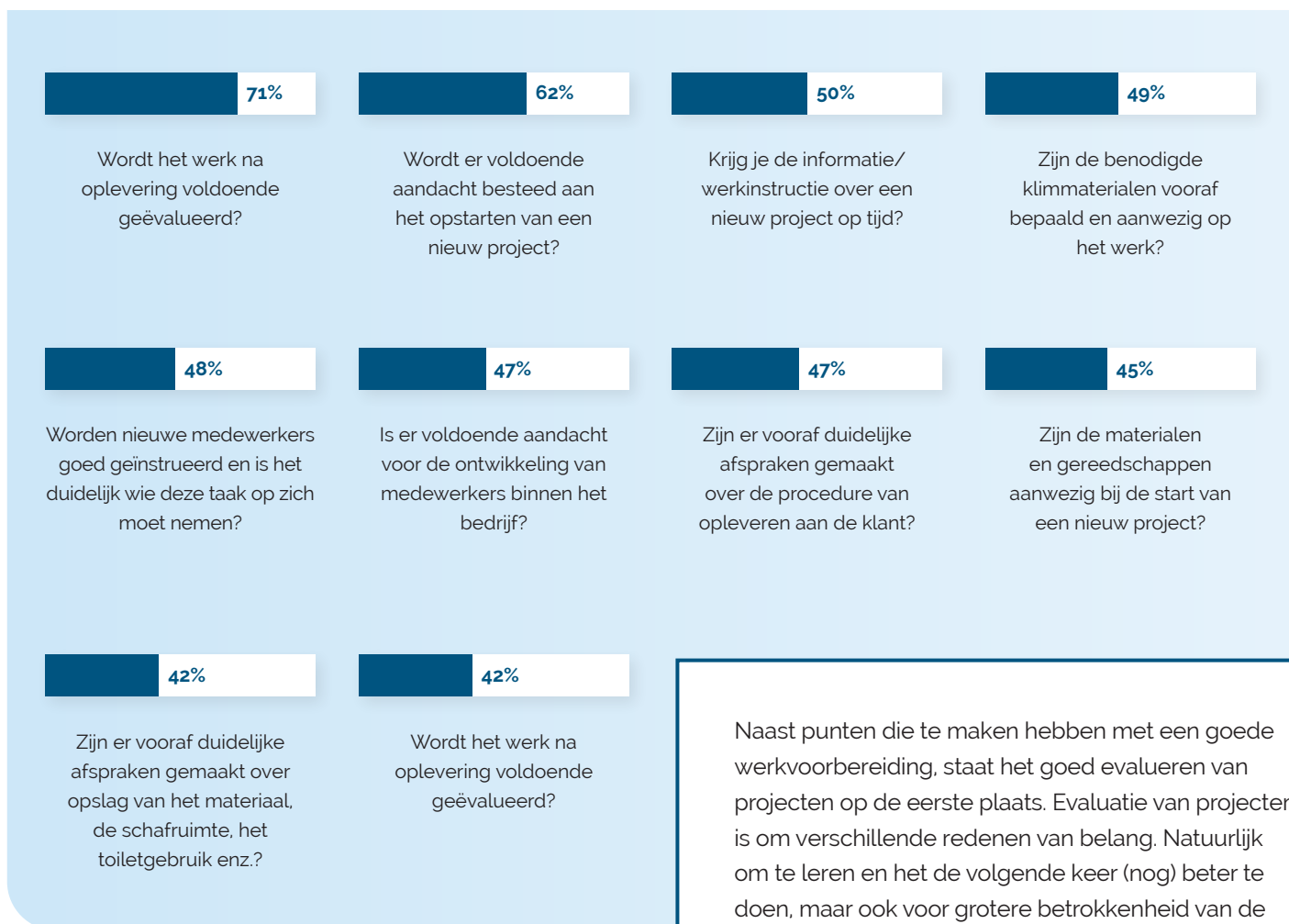
Medewerkers zijn graag betrokken bij het bedrijf waar ze deel van uitmaken. Dan helpt het enorm als ze weten waar het bedrijf voor staat. Welke belangrijke beslissingen komen eraan? Waar gaan we als bedrijf naartoe? En welke impact heeft dat op mijn dagelijkse werk? Belangrijk om als ondernemer open hierover te zijn en uw medewerkers bij beslissingen te betrekken. Zie hiervoor ook: 'Leidinggeven is meer dan aansturen'.

• FEEDBACK ALS BELANGRIJKE PRIORITEIT

Bij bedrijven waar goed werkgeverschap een speerpunt is, staat feedback hoog in het vaandel. Nieuwe ideeën vanuit medewerkers zijn welkom. Er wordt geluisterd naar klachten en hier wordt ook op een juiste manier op gereageerd. Deze feedback komt - als het goed is - aan bod in de functioneringsgesprekken die in het bedrijf gevoerd worden. De tool 'Mijn loopbaan in vastgoedonderhoud' helpt om met een medewerker in gesprek te gaan over zijn of haar loopbaan. Hierover leest u meer bij 'Instrumenten van OnderhoudNL'. Een andere methode om feedback te verzamelen is via een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

• EVALUATIE ALS VAST ONDERDEEL VAN HET BEDRIJFSPROCES

Bij een onderzoek een aantal jaren geleden is aan medewerkers van schilders- en onderhoudsbedrijven gevraagd wat er beter kon in het eigen bedrijf. Dat leverde het volgende resultaat op:



Naast punten die te maken hebben met een goede werkvoorbereiding, staat het goed evalueren van projecten op de eerste plaats. Evaluatie van projecten is om verschillende redenen van belang. Natuurlijk om te leren en het de volgende keer (nog) beter te doen, maar ook voor grotere betrokkenheid van de medewerkers. Iedereen hoort graag terug hoe een project is verlopen. Op de site van OnderhoudNL is een voorbeeld van een evaluatieformulier te vinden, dat u als rode draad kunt gebruiken.

Verder valt op dat minder dan de helft van de medewerkers (47%) aangeeft, dat er voldoende aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van de medewerkers. Daar ligt dus nog veel ruimte voor verbetering!



Aarle Vastgoedonderhoud, Sophie Bruers Gertner

“Goed werkgeverschap is vooral ‘goed zorgen voor je mensen’”

Bij Van Aarle Vastgoedonderhoud is ‘goed werkgeverschap’ al decennialang de basis van het HR-beleid. Het familiebedrijf wil goed voor haar mensen zorgen. “We zijn trots op het fijne, hechte team”, vertelt HR-Business Partner Sophie Bruers Gertner. “We kennen veel lange dienstverbanden en zien dat we ook aantrekkelijk zijn voor nieuwe instromers.”

Goed werkgeverschap is bij van Aarle Vastgoedonderhoud te herleiden tot drie thema's: aandacht voor ontwikkeling en groei, het stimuleren van betrokkenheid en het uitdragen van een sterke bedrijfscultuur.

Ontwikkeling en groei

Ontwikkeling en groei heeft een lange geschiedenis in de organisatie. Het thema keert dan ook met hoge regelmaat terug in de gesprekken. “We geven onze medewerkers de mogelijkheid om zich op verschillende manieren te blijven ontwikkelen, liefst breder dan hun eigen vakmanschap. Niet alleen in de vorm van opleidingen maar ook informeel. Denk aan inspiratie-ochtenden waarop we casussen bespreken, een dagje meelopen met een inspecteur voor nieuwe invalshoeken op het gebied van houtrot, of wandel-coaching met gesprekken over communicatie en leiderschap.”

Betrokkenheid door verantwoordelijkheid

De betrokkenheid van medewerkers wordt gestimuleerd door hen ‘eigenaarschap’ in het werk te geven. “Ze krijgen verantwoordelijkheid

en ruimte om zelf beslissingen te nemen. Daarom werken wij met zelforganiserende teams, met een mix van jong en oud. Ze leren van elkaar, voeren overleg, maken een werkverdeling. We zien dat het werkt: de sfeer is goed, de rolverdeling is duidelijk en ze kunnen echt op elkaar rekenen. We faciliteren frequente evaluatiegesprekken waarin de teams stilstaan bij alles wat er speelt. Kernwoorden daarbij zijn ‘autonomie en vertrouwen geven.’”

Aandacht voor de cultuur

Van Aarle Vastgoedonderhoud kent een sterke organisatiecultuur. De kernwaarden zijn bij alle medewerkers duidelijk en regelmatig is er aandacht voor het uitdragen ervan. “Netjes en ordelijk werken, inclusieve communicatie, oog voor je omgeving zijn een aantal punten die we regelmatig met elkaar bespreken. Om een voorbeeld te noemen: humor is belangrijk, maar we letten erop dat het altijd respectvol blijft. Wij spreken elkaar en anderen aan op ongepast gedrag.”

Naar een hoger plan

Doelstelling voor de komende jaren is om het HR-beleid naar een hoger plan te brengen, met onder andere een projectplan voor leerlingen en een programma voor partners. “We gaan ook verder met het stroomlijnen van onze processen, kortom: volop in ontwikkeling!”



GOUDEN TIP:

Aanhoudende oprechte interesse in je mensen is hét fundament om te kunnen binden en boeien.



Roos Hoobroeckx, Hoobroeckx Schilders BV

“Onze mensen voelen zich gehoord en gewaardeerd”



Roos en René zijn trots op hun fijne team van 12 medewerkers. “Hoe wij hen motiveren? We hebben tijd en persoonlijke aandacht voor ze. De deur staat altijd open. We bespreken wat goed gaat, wat beter kan en zijn geïnteresseerd in de persoon achter de medewerker.”

“De medewerkers weten dat we altijd vierkant achter hen staan, bijvoorbeeld als zich er vervelende situaties voordoen. Laatst hadden er teams te maken met een lastige klant. Daar hebben we het dan met elkaar over. Ze voelen zich gehoord en gewaardeerd. Dat is voor ons geen extra inspanning, zo zijn wij gewoon.”

Vrijheid

“We zijn trots op het gevarieerde en mooie werk dat we mogen maken, veel monumentale panden. Het niveau ligt hoog, dus we verwachten ook wat. Daarbij krijgen ze veel vrijheid en

verantwoordelijkheid. Ze gaan op pad met een opdracht en een aantal uren waarbinnen ze zelf het werk indelen. Er is altijd ruimte voor overleg over planning en aanpak. Het moet allemaal lekker lopen, daarom zijn we open en transparant over heel veel zaken binnen ons bedrijf.”

Signalen oppakken

Ook leerlingen krijgen bij Hoobroeckx een kans. “We kijken altijd heel goed of het onderling klikt. Signalen uit het team pakken we serieus op. Zo hebben we laatst afscheid genomen van een medewerker die toch niet fijn in het team paste.”

Nieuwe medewerkers

Hoobroeckx heeft met haar kwaliteit en aanpak een goede naam opgebouwd. Dat trekt ook geïnteresseerde sollicitanten aan. Nieuwe medewerkers komen veelal via bestaande medewerkers of hun netwerk ‘aanwaaien’. Eerder vertrokken medewerkers kwamen terug omdat ze het zo naar hun zin hadden.



GOUDEN TIP:

Een paar handen erbij is leuk, maar kijk vooral naar hoe collega's bij elkaar in het team passen. Neem ook vrouwen aan, dat is goed voor de sfeer.

GENERATIE- MANAGEMENT



HÉT PERSONEEL BESTAAT NIET

De medewerkers die bij u werken zijn heel divers. Ze zijn onderdeel van verschillende generaties en hebben (daardoor) uiteenlopende drijfveren om te werken. Ook verschilt de arbeidsrelatie die zij ervaren met uw bedrijf.

MANAGEMENT VAN VERSCHILLENDE GENERATIES

Bedrijven waar wel 5 generaties met elkaar samenwerken, zijn in deze tijd van vergrijzing geen uitzondering meer. En die generaties hebben allemaal verschillende ervaringen, behoeften en wensen. Voor leidinggevenden is het een uitdaging om deze verschillen te managen tot een succesvolle samenwerking. Ondanks de verschillen is er een belangrijke overeenkomst in alle generaties: iedere medewerker, ongeacht leeftijd of levensfase, gedijt bij oprechte interesse, waardering en aandacht.

Een generatie bestaat uit leeftijdsgenoten die met elkaar zijn verbonden door een gedeelde levensgeschiedenis, omstandigheden en beleving van de tijdgeest. Ongeveer elke 15 jaar ontstaat er een nieuwe generatie. Deze groep mensen doen eenzelfde maatschappelijke ervaring op, waardoor zij overeenkomsten vertonen in houding en gedrag. Globaal zijn de volgende generaties te onderscheiden:

BABYBOOMERS 1940 – 1955

Voor deze generatie is baanzekerheid heel belangrijk en een baan voor het leven heel normaal. Veel babyboomers werken (of werkten) langere tijd bij hetzelfde bedrijf. Ze zijn loyaal aan en betrokken bij hun werkgever.

GENERATIE X 1955 – 1970

Generatie X hecht veel waarde aan verbinding, ontwikkeling, zelfontplooiing en individualisme.

PRAGMATISCHE GENERATIE 1970 – 1985

De pragmatische generatie vindt levensgeluk en zelfontplooiing heel belangrijk. Ze zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling en willen concrete resultaten, zodat ze weten waarop ze worden afgerekend.

GENERATIE Y (MILLENNIALS) 1985 – 2000

De millennials hechten waarde aan zelfstandigheid en flexibel werken. Ze vinden zelfontplooiing belangrijk en willen werken in een omgeving waar ze zich kunnen ontwikkelen en echt iets kunnen bijdragen. Ze zijn prestatiegericht.

GENERATIE Z 2000 – 2015

Langzaam komt er een nieuwe groep de werkvloer op: generatie Z. Deze groep is van jongs af aan bekend met computers, internet en social media. Hierdoor zijn ze nog verder op technologisch gebied dan generatie Y en zeer bedreven in multitasken.

GENERATIEMANAGEMENT, WAT IS DAT?

Generatiemanagement is het beleid en leiderschap toegespitst op de generatie en levensfase van uw medewerkers. Het toepassen van generatiemanagement in uw bedrijf heeft een aantal voordelen:

- U benut de talenten van iedere generatie optimaal.
- Generatiemanagement zorgt voor een cultuur die inclusief is voor alle generaties.
- Het verbetert samenwerking en communicatielijnen.
- U wordt een aantrekkelijke werkgever die talent weet te binden, boeien en behouden.

De verschillende eigenschappen en kwaliteiten van generaties kunnen elkaar heel goed aanvullen. De sleutel zit vooral in het koppelen van frisse ideeën van de jongere generatie aan de ervaring van de oudere generatie. De uitdaging zit dan ook vooral in het loslaten van verouderde processen en systemen en ruimte maken voor vernieuwingen.



Kim Jansen, generatie-expert bij Generations at work

“Zorg voor een goede mix in het bedrijf waarin jong en oud elkaar versterken. Slimme communicatie zorgt voor meer betrokkenheid. Ontdek hoe medewerkers van verschillende generaties elkaar kunnen verrijken. Zo vergroot je de wendbaarheid, creativiteit en werkenergie van het hele team.”

4 TIPS VOOR WERKEN MET GENERATIES

- 1** Koppel jonge en oudere medewerkers aan elkaar. Beiden kunnen veel van elkaar leren. Een oudere medewerker heeft veel inhoudelijke ervaring en zorgt voor stabiliteit. Een jongere medewerker zorgt voor nieuwe ideeën en is veelal bedreven op het terrein van digitalisering.
- 2** Organiseer ontmoetingen waarin medewerkers elkaar op een andere manier (dan in werkverband) leren kennen. Zo wordt er ruimte gecreëerd om elkaar te vertellen over wat hen bezighoudt en groeit wederzijds begrip en dus verbinding.
- 3** Vier de successen en wees open over de fouten. Succes wordt geboekt door samen te werken. Door succes te vieren benadrukt u het resultaat van samen de schouders onder iets te zetten. En constructieve aandacht voor fouten draagt bij aan een bedrijfscultuur waarin medewerkers (ervaren en onervaren) open kunnen zijn over hun fouten. Zie hiervoor 'Evaluatie als vast onderdeel van het bedrijfsproces'.
- 4** Zorg voor diversiteit. Maak gebruik van de uiteenlopende ziens- en denkwijzen van verschillende generaties: van de spontane ideeën van de 'jonge hond' tot de doortimmerende plannen van een 'oude rot'. Mix generaties daarom in teams en op projecten.



TIPS:

- 1** Bespreek generatieverschillen met medewerkers.
- 2** Wees nieuwsgierig; zoek en benut de talenten van elke generatie.
- 3** Ondersteun elke generatie in hun specifieke levensfase.
- 4** Benut de vernieuwingsimpulsen van Generatie Z (2000-2015).
- 5** Stimuleer samenwerking tussen generaties.

VERSCHILLENDE ARBEIDSRELATIES EN DRIJFVEREN

Naast het verschil in generaties, bestaan er ook verschillen tussen medewerkers als het gaat om de arbeidsrelatie die men heeft met uw bedrijf en de drijfveren om te werken.



ALS HET GAAT OM DE ARBEIDSRELATIE, ZIJN ER VERSCHILLENDE TYPEN MEDEWERKERS TE ONDERSCHIEDEN:



Naast personeel in vaste dienst, werken veel bedrijven met een flexibele schil van arbeidskrachten, van zzp'ers tot uitzendkrachten.

Met de huidige krappe arbeidsmarkt is het van belang om aan al deze typen medewerkers aandacht te besteden. Nodig bijvoorbeeld ook flexwerkers uit voor personeelsborrels en teamuitjes.

Een laatste verschil in medewerkers heeft te maken met de persoonlijke drijfveren. Grofweg zijn er 5 typen medewerkers te onderscheiden die verschillende zaken belangrijk vinden in het werk:

LOYALEN

- Zeker zijn van werk in de toekomst
- Anderen helpen
- Hard werken

WERKERS OM TE LEVEN

- Zeker zijn van werk in de toekomst
- Vast en hoog inkomen
- Veel vrije tijd

BALANSZOEKERS

- Vast inkomen
- Vaste werktijden
- Veel vrije tijd

ZELFONTPLOOIERS

- Zelfontplooiing, succes
- Wisselende werkzaamheden

- Grote verantwoordelijkheid
- Uitdagend werk

CARRIÈREGERICHTEN

- Waardering van collega's
- Snel carrière kunnen maken
- Hoog salaris

In uw bedrijf komt u waarschijnlijk meerdere typen tegen, waar u bij leidinggeven en motiveren rekening mee zult moeten houden.

CONCLUSIE

Hét personeel bestaat niet! Het boeien en binden van medewerkers is daardoor voor een groot deel maatwerk.

Angelo Hellmig, directeur ACG Schilders en Totaalonderhoud



“Mijn medewerkers komen op de eerste plaats”

Teamspirit en persoonlijke ontwikkeling, daar draait het om bij ACG Schilders en Totaalonderhoud. Op de website nodigt ACG sollicitanten uit om te komen werken bij het 'tofste bedrijf van Zuid-Nederland'. Met resultaat: de afgelopen jaren groeide het bedrijf in rap tempo uit naar meer dan 30 medewerkers. En die blijven graag, daar is Angelo van overtuigd.

De medewerkers staan bij ACG met stip op één. Het bedrijf investeert dan ook tijd en geld in haar mensen om te zorgen dat die elke dag met plezier aan het werk kunnen om op en top vakwerk te leveren voor tevreden klanten. Werk waar ze zelf ook trots op kunnen zijn. Een volledig ingerichte bus met goed gereedschap is hierbij heel belangrijk. “Daar worden onze schilders heel blij van.”

Luisteren

Angelo houdt zijn team graag bij elkaar en wil samen met hen uitgroeien tot het leukste én beste bedrijf van Zuid-Nederland. Hij betreft zijn mensen actief bij deze missie. “Ik luister naar hun opmerkingen en ideeën. Ze schuiven aan bij sollicitatiegesprekken en nieuwe collega's draaien eerst op proef een dag mee om te kijken of het klikt. Ook werken we op verzoek van de medewerkers tegenwoordig met vaste koppels van collega's die elkaar goed aanvullen, jong én oud. Dat is goed voor het werkplezier én voor de productiviteit.”

Gezamenlijke kickstart

Iedere eerste maandag van de maand is er een kickstart met alle medewerkers, vaste én flexibele. “Dan wordt besproken wat er speelt: waar kunnen we van leren? Eens in het kwartaal reiken we tijdens zo'n bijeenkomst een wisselbokaal uit voor een bepaalde prestatie. Dit kwartaal is deze voor het team dat hun bus het beste verzorgt.”

Schildersvak Challenge

De eigen ACG-academie verzorgt 5 keer per jaar trainingen, over kwaliteit, veiligheid en vaktechniek, zoals airless spuiten. Een persoonlijk opleidingsplan is onderdeel van het jaarlijkse functioneringsgesprek. Ook op andere vlakken worden de medewerkers uitgedaagd: regelmatig neemt een team van ACG met succes mee aan een 'Schildersvak Challenge'. “Dat geeft reuring, er wordt gepraat over ons bedrijf en ons mooie vak.”

Gezond en fit

Aandacht voor gezond en fit blijven is er ook: de medewerkers mogen vrij sporten bij de sportschool aan de overkant. Wekelijks staat er vers fruit klaar in de bedrijfskantine. Onderling houdt men elkaar scherp op onveilige situaties. [VCA] Wie dat wil, kan kiezen voor de vierdaagse werkweek. “Het maakt het plannen soms lastig, maar we zitten niet vastgeroest aan de vijfdaagse werkweek.”



GOUDEN TIP:

Behandel uw mensen zoals u zelf behandeld wilt worden. Kijk eens in de spiegel: doet u dat ook daadwerkelijk?

MOTIVEREN EN INSPIREREN

Leidinggeven is meer dan aansturen

Bij leidinggeven denkt u misschien vooral aan het aansturen van uw medewerkers. Maar als u medewerkers wilt boeien en binden, dan zult u ook moeten inspireren en ondersteunen. Dit zijn allebei meer horizontale wijzen van leidinggeven, die voor meer betrokkenheid en motivatie zorgen. Zie de onderstaande tabel.

	Strategisch niveau	Organiseerniveau	Verrichtingen-niveau op het project
Waar u op let bij medewerkers:	Sluit houding en gedrag van onze medewerkers aan op onze doelen/strategie ?	Doet elke medewerker de taken die van hem/haar verwacht worden correct en volgt hij/zij ook afgesproken methoden en gebeurt dus de realisatie zoals gepland en begroot?	Is de sfeer goed en werkt iedereen gemotiveerd zodat $1 + 1 = 3$?
Waar bent u als leiding zélf dus op gefocust:	Inspireren (horizontaal)	Sturen en ingrijpen als nodig (verticaal)	Ondersteunen (horizontaal)

Deze tabel is gebaseerd op de principes van situationeel leidinggeven van Hersey en Blanchard. Uitgangspunt is dat u uw stijl van leiding geven afstemt op het gedrag en de capaciteiten van uw medewerkers.

Inspireren doet u door regelmatig te vertellen hoe het gaat met het bedrijf en waar u met het bedrijf naartoe wilt. Het is daarbij belangrijk om het persoonlijk te maken en te laten zien welke waarden voor u belangrijk zijn. In veel bedrijven wordt hier weinig aandacht aan besteed, omdat de waan van de dag regeert.

ZORGEN VOOR EEN GOEDE WERKSFEER EN MOTIVATIE

Naast inspireren is motiveren ook van groot belang om medewerkers betrokken te houden. Geen mens is hetzelfde, dus wat mensen motiveert is ook voor iedereen verschillend. Wat in ieder geval niemand motiveert, zijn slechte beloningen, arbeidsomstandigheden of arbeidsverhoudingen. Die basis moet op orde zijn. Met het hanteren van de cao voor Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijven (SAVG), zorgt u in ieder geval voor goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Wat de meeste medewerkers wél motiveert zijn ontwikkelingsmogelijkheden en kansen om beter te kunnen worden in hun werk. Opleiding en training spelen hierin een belangrijke rol. Verder vindt elke medewerker het prettig om erkenning te krijgen voor de prestaties en om gewaardeerd te worden.

TIPS VOOR EEN GOEDE WERKSFEER EN MOTIVATIE:

• **Kijk verder dan het werk**

Niet iedere medewerker heeft de behoefte zich in het werk te ontplooien. Zulke medewerkers motiveert u niet door hen statusverhogende taken te geven die alle vrije tijd opslurpen. Integendeel: het zal hen juist demotiveren.

• **Motiveer niet alleen met geld**

Extra motivatie als gevolg van een salarisverhoging is veelal van korte duur. Gemiddeld motiveert het maar zo'n 6 weken. Wat echt motiveert, is het respecteren en waarderen van medewerkers. Een compliment geven als iets goed gaat bijvoorbeeld.

• **Geef vertrouwen**

Medewerkers bloeien op met meer zelfstandigheid. Veel leidinggevenden vinden dat ze risico lopen als ze taken uit handen geven. Maar eigenlijk laat u veel liggen als u de creativiteit en capaciteiten van uw medewerkers niet gebruikt (zie hiervoor ook de special over het voorkomen van faalkosten). Denk bijvoorbeeld aan het betrekken van het uitvoerende team bij de werkvoorbereiding of het regelmatig evalueren van projecten.

Vertrouwen geeft u door duidelijk te maken welk resultaat u wenst en vervolgens de medewerker in de uitvoering ruimte te bieden. Zo 'kweekt' u zelfstandige en gemotiveerde medewerkers!

• **Stel realistische doelen**

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers het hardst werken als de kans om het doel te bereiken ongeveer 50% en dus realistisch is. Die situatie nodigt medewerkers om goed hun best te doen.

• **Geef (eerst positieve) feedback**

U stimuleert medewerkers door positieve aspecten van het handelen te prijzen en pas daarna verbeterpunten te bespreken. Begin dus met het positieve ("Wat ik goed van je vind is ...") en doe pas daarna een suggestie ("Volgens mij werk je nog beter als ..."). Mensen gedijen het best als ze het gevoel hebben dat ze het grootste deel van hun taak beheersen. Geeft u uw medewerkers het idee dat ze nog verre van competent zijn, dan zal dat alleen stress, demotivatie en frustratie opleveren.

• **Maak gebruik van extraatjes**

In een werkomgeving waar naast presteren ook ruimte is voor plezier, zijn medewerkers eerder bereid een stapje harder te lopen. Bied hen daarom 'extraatjes' zoals:

- een vrijdagmiddagborrel
- een attentie op feestdagen
- personeelsuitjes
- samen sporten na het werk en dat faciliteren
- een beloning voor een goed idee of een buitengewone prestatie (bijvoorbeeld het volgen van een training of opleiding)





DUURZAME INZETBAARHEID

Meer dan ouderenbeleid

Duurzame inzetbaarheid is het beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op jong en oud en is in deze krappe arbeidsmarkt essentieel. U wilt er immers zeker van zijn dat al uw medewerkers goed inzetbaar blijven.

Medewerkers moeten langer voor de organisatie én de arbeidsmarkt behouden blijven. Doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd moet een normale zaak worden. Om dat te bereiken, kunt u als werkgever beleid gericht duurzame inzetbaarheid voeren. Het houdt medewerkers langer productief, gezond, gemotiveerd en betrokken. U krijgt er optimaal inzetbare en productieve medewerkers voor terug.

Duurzame inzetbaarheid begint eigenlijk al op de eerste werkdag van een nieuwe medewerker. Kijk dan al vooruit. Problemen voorkomen is beter dan ingrijpen als het misgaat. Een ongemotiveerde medewerker enthousiast krijgen, is lastig. En een versleten rug is niet te herstellen. Hoe eerder uw duurzame inzetbaarheid begint, hoe meer resultaat u ervan hebt.

LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID

Duurzame inzetbaarheid gaat dus verder dan 'ouderenbeleid'. Als duurzame inzetbaarheid wordt uitgewerkt naar verschillende levensfasen van medewerkers, wordt dit leeftijdsbewust personeelsbeleid genoemd. Een levensfase is een periode in iemands leven, die gepaard gaat met specifieke kenmerken. In de mantelzorgfase bijvoorbeeld, met zorg voor (kleine) kinderen of zorgbehoevende ouders, heeft een medewerker vaak last van combinatieproblematiek tussen werk en privé. Als u als werkgever hiermee rekening houdt, kan dat zelfs de arbeidsproductiviteit bevorderen.

MAAK GEBRUIK VAN DE HULPMIDDELEN

Ook de medewerkers in de schilder- en onderhoudssector moeten langer doorwerken tot hun pensioen. Maak

daarom gebruik van de hulpmiddelen die de bedrijfstak financiert om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Zo biedt de Stichting Mijn Carrière, opgericht door OnderhoudNL en de vakorganisaties FNV en CNV, mogelijkheden voor loopbaangesprekken of adviestrajecten en het volgen van scholing. Ook kunt u via deze stichting investeren in kennis van veilig werken. Ga voor meer info naar www.startmijncarriere.nl.

DUURZAME INZETBAARHEID EN DE CAO

In de cao voor Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijven (SAVG) zijn meerdere zaken geregeld om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen:

• Eerder stoppen

Oudere medewerkers kunnen sinds 1 januari 2022 op vrijwillige basis eerder stoppen met werken door gebruik te maken van de RVU-regeling. Ze kunnen ook een dag minder gaan werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw (Generatiepact-regeling).

• Periodieke loopbaan- en gezondheidscheck

Als werkgever bent u volgens de cao verplicht om medewerkers een Loopbaancheck, een Adviesgesprek en een Gezondheids- en Bodycheck (GBC, voorheen PAGO), aan te bieden. Medewerkers boven de 40 jaar mogen eens in de 5 jaar gebruik maken van een Loopbaancheck. De Loopbaancheck is een inventariserend gesprek, waarin een loopbaancoach samen met de medewerker zijn situatie in kaart brengt. Het Adviesgesprek is bedoeld om medewerkers zelfredzaam te maken en handvatten te geven voor een volgende stap in hun loopbaan.

Een GBC draagt bij door vroegtijdig gezondheidsrisico's te signaleren ter voorkoming van gezondheidsschade in verband met risico's in het werk. Stichting USAG selecteert de medewerkers die volgens de cao in aanmerking komen voor een GBC. De onderzoeken vinden jaarlijks plaats in de periode van 1 januari t/m 31 maart en 1 oktober t/m 31 december. U kunt de GBC laten uitvoeren door Arbo Unie en Adaptics.



**WIST U DAT: ALLE WERKNEMERS
JAARLIJKS RECHT HEBBEN
OP EEN ONTWIKKELBUDGET
VAN 2.500 EURO? HIERMEE
KUNNEN ZIJ OPLEIDINGEN EN
TRAININGEN VOLGEN. NAAST
DEZE VERGOEDING KUNNEN ZIJ
ELK JAAR EEN ADVIESGESPREK
VAN MAXIMAAL 250 EURO
ÉN EEN LOOPBAANTRAJECT
VAN MAXIMAAL 2.250 EURO
AANVRAGEN.**

Zie voor voorwaarden:

www.startmijn carrière.nl/voorwaarden/

ONDERSCHIEDEND ZIJN ALS BEDRIJF: OOK VOOR MEDEWERKERS!

Als ondernemer bent u natuurlijk altijd bezig om onderscheidend te zijn voor opdrachtgevers. Maar bent u dat ook voor potentiële medewerkers? Wat is uw zogenaamde 'werkgeversmerk'? In dit hoofdstuk een beknopt stappenplan voor meer onderscheidend vermogen als werkgever.



STAP 1

DOE INTERN EN EXTERN ONDERZOEK

U begint met medewerkers te vragen naar unieke punten van uw bedrijf vergeleken met andere schilders- en onderhoudsbedrijven. Het gaat dan om zaken als:

- verantwoordelijkheden
- voorzieningen
- ontwikkelmogelijkheden
- waarden/werksfeer

Vraag bijvoorbeeld ook "Waarom ben jij trots op ons bedrijf?" Ook kunt u gegevens uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken meenemen (zie 'Instrumenten van OnderhoudNL'). Bij het externe onderzoek kijkt u naar uw directe concurrenten. Wat doen zij anders/beter dan u? Bekijk hun website, socialmediakanalen en vacatures. Ontdek wat zij bieden en beloven en leg dat naast uw eigen aanbod. Zo ontdekt u uw unieke punten als werkgever.

STAP 2

BEPAAAL UW WERKGEVERSMEK

Uw werkgeversmerk is de belofte, die u aan medewerkers doet. Het laat zien wat u als werkgever biedt qua arbeidsvoorwaarden, werksfeer/-cultuur, unieke punten en doelen. Het vormt de basis voor de boodschap die u gebruikt om uw doelgroepen te bereiken.

STAP 3

ZET UW STRATEGIE OM NAAR COMMUNICATIE

Als u weet wat uw unieke, onderscheidende punten zijn als werkgever, is het zaak om deze uit te dragen naar potentiële nieuwe medewerkers. Maak hen enthousiast om bij u te komen werken. Communiceren kan online en offline. Online kunt u denken aan testimonials van uw

medewerkers op uw website, social mediaberichten, e-mails en nieuwsbrieven. Voorbeelden van offlinecommunicatie zijn: eigen bijeenkomsten of deelname aan loopbaanevenementen en open dagen van opleidingen.

UW MEDEWERKERS ZIJN DE BESTE AMBASSADEURS

Uw eigen medewerkers spelen een belangrijke rol in de arbeidsmarktcommunicatie: als zij erg tevreden zijn over uw bedrijf, zet hen dan in als ambassadeurs! Zo werft u nieuwe medewerkers via uw huidige medewerkers. Vraag uw medewerkers bijvoorbeeld om leuke ervaringen te delen, zoals bijvoorbeeld bijzondere projecten waar zij actief zijn. Help hen om de juiste boodschap te communiceren richting hun netwerk en beloon hen voor de hulp bij de werving.

Jan Noom, directeur Schildersbedrijf Noom



“Onze mensen zijn onze ambassadeurs”

Werknemers boeien en binden doe je volgens Jan Noom niet met een mooi salaris, maar met mogelijkheden voor ontwikkeling en doorgroeien. Met aandacht voor de werk-privé-balans, het creëren van een fijne werksfeer en ondersteuning als het minder goed gaat, thuis of op het werk.

Jan is bewust bezig met 'goed werkgeverschap'. "Je moet een weg zien te vinden om het iedereen naar de zin te maken. Jonge schilders bijvoorbeeld, willen graag een vierdaagse werkweek. Oudere schilders vinden het leuk om hun kennis en vaardigheden over te dragen op de jongere generatie. We kijken wat mogelijk is en regelen het allemaal in goed overleg." Personeelsverloop kent het bedrijf nauwelijks. Nieuwe collega's komen vooral via de bestaande medewerkers. "Onze mensen zijn onze ambassadeurs."

Digitaal meedenken

De jonge directeur betreft ook graag zijn medewerkers bij de strategie van het bedrijf. Waar worden zij blij van? Hoe zien zij hun

toekomst bij Noom? En op welke markt ligt volgens hen de toekomst van het bedrijf? Een digitale aanpak tijdens een toolboxsessie bleek daarvoor heel effectief. "Ze konden anoniem een vragenlijst invullen, dat leverde veel bruikbare input op. Verder komen we wekelijks langs op de projecten en staat onze deur altijd open voor de medewerkers."

Naamsbekendheid

Het bedrijf is actief bezig in de regio om jongeren te interesseren voor het schildersvak. Op vmbo-scholen worden gastlessen verzorgd over schilderen en houtrot bijvoorbeeld, samen met de Schildersvakopleiding Zuidwest Goes. "We organiseren ook open dagen op ons bedrijf. Leerlingen van drie vmbo-scholen halen we met bussen op. In onze werkplaats kunnen ze dan verschillende workshops doen: schilderen, virtueel spuiten, drone-inspecties, houtrotsanering behangen enzovoorts. Het kost allemaal tijd en energie, maar de naam Noom zal zeker blijven hangen. We plukken er daadwerkelijk de vruchten van. Momenteel zijn er zo'n 8 à 9 leerlingen bij ons in opleiding."



GOUDEN TIP:

Houd de drempel voor je medewerkers om mee te denken zo laag mogelijk.



Arbeidsmarktspecialist Maarten Brand

“Het gaat niet alleen om geld”

Hoe kun je als bedrijf onderscheidend zijn op de arbeidsmarkt? Dat begint met te bedenken dat je huidige medewerkers je ambassadeurs zijn. Je kunt nog zoveel energie steken in personeelswerving, als jouw medewerkers op een verjaardag vertellen dat het niet fijn werken is bij jou, heeft dat geen zin.

Mensen boeien draait gaat volgens Brand niet alleen om geld. “Daarmee kun je medewerkers binnenhalen, maar het is veelal niet de reden waarom ze blijven. Dan gaat het veel meer om een goede werksfeer waarin ze gemotiveerd worden.” Daarvoor heeft hij vier tips:

1. Laat je medewerkers ervaren dat ze het kunnen: toon vertrouwen in hun kennis en vaardigheid en help hen daarin verder met trainingen etc.
2. Laat hen ervaren dat ze het zelf kunnen: laat ze meepraten en meebepalen.
3. Geef hen het gevoel dat ze erbij horen.
4. Laat hen ervaren dat ze ‘zichtbare vooruitgang boeken in betekenisvol werk’: ze groeien, krijgen kansen en mogelijkheden. Ze maken klanten én zichzelf blij en trots. Ze dragen bij aan verduurzaming van vastgoed. Ze onderhouden Nederland!

Verjonging

Brand ziet in de sector veel innovatie in technieken en materialen, maar nog weinig vernieuwing op HR-gebied. “Veel ondernemers houden vast aan hoe de zaken sinds jaar en dag zijn georganiseerd. Neem de vierdaagse werkweek, die kom je nog niet veel tegen. Ik verwacht wel een ‘verjonging’ van de bedrijfstak, er komt namelijk een enorme pensioengolf aan. Ook aan de leiding van bedrijven staan steeds vaker jongere directeuren die meegaan met de hedendaagse ontwikkelingen.”

Luisteren

“In de kern komt het allemaal neer op ‘luisteren’: Luister naar wat je medewerkers - van diverse generaties - nodig hebben. Je hoeft niet alles te faciliteren, maar als je hun wensen weet, kun je er rekening mee houden. Voor je het weet zijn ontevreden medewerkers weg zonder dat je weet waarom precies.”



GOUDEN TIP:

Mensen binnenhalen is één ding, besteed vooral aandacht aan ze wanneer ze binnen zijn.



INSTRUMENTEN VAN ONDERHOUDNL

OnderhoudNL ondersteunt u als lidbedrijf met informatie en diverse instrumenten om invulling te geven aan 'goed werkgeverschap'. Enkele daarvan komen hieronder aan bod, omdat deze vooral te maken hebben met het vergroten van de betrokkenheid van medewerkers. Boeien en binden dus!

SPECIAL LEERBEDRIJF

In deze uitgave leest u welke voordelen het heeft om leerbedrijf te zijn en wat u moet doen wanneer u leerlingen in uw bedrijf gaat opleiden. Ook krijgt u praktische tips aangereikt om opleiden in te zetten als instrument voor personeelswerving. Binden en boeien van medewerkers door onderscheidend te zijn in opleiding!



VRAGENLIJST MEDEWERKERSBIJEENKOMST

Tijdens een bijeenkomst kunt u samen met uw medewerkers kijken wat er goed gaat in het bedrijf, maar ook wat beter kan. Door met de medewerkers hierover te praten, vergroot u hun betrokkenheid bij uw bedrijf. Helemaal wanneer u ook daadwerkelijk met de verbeterpunten aan de slag gaat! OnderhoudNL biedt een handige vragenlijst om 'tops en tips' boven water te krijgen.

In de vragenlijst kunnen medewerkers aangeven wat zij denken dat opdrachtgevers vinden van bepaalde kenmerken van uw bedrijf, namelijk:

- Sociale volwassenheid
- Technisch vakmanschap
- Intern organiseren
- Denken vanuit de klant

ENQUÊTE MEDEWERKERS-TEVREDENHEID

De tevredenheid van uw medewerkerstevredenheid is van grote invloed op het succes van uw onderneming. Een gemotiveerde medewerker zet immers net dat stapje extra. En dat merkt u aan de reacties van uw opdrachtgevers! Heeft u een idee hoe tevreden uw medewerkers zijn over het werken bij u? Om daarachter te komen, kunt u een medewerkerstevredenheids-onderzoek (MTO) inzetten. In een MTO geven medewerkers hun mening over:

- de inhoud van het werk
- de wijze van leidinggeven
- de interne communicatie
- arbeidsomstandigheden
- het salaris

Zo spoort u verbeterpunten binnen uw organisatie op. De uitkomsten van het onderzoek kunt u omzetten in actiepunten. Het is zinvol om een MTO periodiek (bijvoorbeeld om de twee jaar) uit te voeren. Zo krijgt u een beeld van hoe de medewerkerstevredenheid zich binnen uw bedrijf ontwikkelt.

Welke factoren dragen het meest bij aan medewerkerstevredenheid?

De inhoud van de werkzaamheden en de samenwerking met collega's en leidinggeven, zo blijkt uit onderzoek. Niet iedere werknemer vindt echter dezelfde factoren belangrijk. Tevredenheidsfactoren kunnen bovendien verschuiven tussen generaties. Jongeren zijn bijvoorbeeld meer gericht op ontwikkelmogelijkheden, terwijl oudere medewerkers meer waarde hechten aan zekerheid en goede arbeidsvoorwaarden (zie ook het stuk over generatiemanagement in deze special).

Voorbeeldenquête

Het meten van medewerkerstevredenheid wordt meestal

gedaan aan de hand van een enquête. In bijlage 2 vindt u een voorbeeldenquête. Uw medewerkers kunnen hun mening geven over diverse stellingen die betrekking hebben op bijvoorbeeld de inhoud van hun werk, de relatie met collega's, de wijze van leidinggeven enzovoorts. U kunt naar wens stellingen weglaten of toevoegen. Bij het algemene deel wordt gevraagd om een rapportcijfer te geven. Onvoldoendes zijn dan uiteraard aandachtspunten. Bij de overige vragen gaat het om de volgende schaal:

- Sterk mee eens
- Mee eens
- Neutraal
- Mee oneens
- Sterk mee oneens

De vragen zijn positief geformuleerd. Dat betekent dat als een medewerker het hiermee oneens of sterk oneens is, dit een punt is om aandacht aan te geven. Aan de enquête is tenslotte nog een tweetal open vragen toegevoegd.

U kunt de vragenlijst via een online tool laten invullen, zoals bijvoorbeeld Google Drive. Voordeel daarvan is dat de verwerking automatisch gaat en u direct inzicht heeft in de mogelijke verbeterpunten.

Het succes van een MTO hangt in sterke mate af van de communicatie over het onderzoek en de opvolging naar aanleiding van het onderzoek (het oppakken van de verbeterpunten).

PERSONEELSSCAN

HR wordt steeds belangrijker binnen uw bedrijfsvoering. De arbeidsmarkt is grillig en ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening zorgen ervoor dat de krapte op de arbeidsmarkt verder toeneemt. In de praktijk zijn veel organisaties voornamelijk druk met het primaire proces.

Wilt u een hogere prioriteit geven aan een gedegen HR-beleid? Begin dan met het opstellen van een HR-beleid. Formuleer een heldere missie en visie en betrek uw medewerkers vooral goed bij de diverse bedrijfsprocessen. Wilt u een excellente onderneming zijn, houd dan bij uw HR-beleid rekening met alle aspecten van de organisatie: de cultuur, historie, klanten, concurrenten, regio, wet- en regelgeving, waarden en normen etc. Een dergelijke aanpak zal zich op langere termijn terugbetalen.

Om inzicht te krijgen waar u staat met uw HR-beleid, heeft OnderhoudNL een personeelsscan ontwikkeld. Een voorbeeld van de onderdelen van de scan en de uitwerking daarvan - in de vorm van een advies - vindt u in de bijlagen 3 en 4.





TOOL 'MIJN LOOPBAAN IN VASTGOEDONDERHOUD'

mijnloopbaaninvastgoedonderhoud.nl

helpt bij het uitstippelen van een loopbaanpad binnen uw bedrijf, of breder: binnen het onderhoudsvak. U kunt het als directeur/eigenaar gebruiken als u met een medewerker in gesprek gaat over zijn of haar loopbaan. De HR-professional in uw bedrijf kan het toepassen de gesprekken en uiteraard kan ook de medewerker zelf er gebruik van maken.

Plan regelmatig een gesprek in

De tool helpt om met een medewerker het gesprek aan te gaan over waar u als ondernemer met uw bedrijf heen wilt en hoe de professionalisering van medewerkers daarbij helpt. Zo'n gesprek is essentieel om medewerkers bewust te maken van hun loopbaanontwikkeling. Plan dus regelmatig een functioneringsgesprek of gesprek over de ontwikkeling van de loopbaan van uw medewerkers in.

Met slechts 1 vraag inzicht in ontwikkelmogelijkheden

De tool geeft de gebruiker in slechts enkele muisklikken inzicht

in ontwikkelmogelijkheden. Aan de hand van één centrale vraag verschijnt een helder overzicht van opties voor trainingen. Ook wordt verwezen naar de gratis e-learnings die over tal van thema's kunnen worden gevolgd op het leerplatform MijnVakMijnOntwikkeling.

- Voor **directeuren/eigenaars** is de vraag: 'Wat is uw doel of ambitie met betrekking tot loopbaanontwikkeling in uw bedrijf? Antwoorden kunnen dan zijn: 'Ik wil mijn medewerkers beter leiding leren geven' of 'Ik wil mijn medewerkers vaktechnisch beter laten werken'. Bij elk doel verschijnt vervolgens een overzicht van mogelijke trainingen en e-learnings.
- Voor **HR-professionals** luidt de vraag: 'Welke stappen op het gebied van loopbaanontwikkeling kunnen uw medewerkers maken?' Antwoorden op deze vraag kunnen zijn: 'Beter leidinggeven', 'Meer en beter verkopen' etc. Ook hierbij verschijnen na elk antwoord meerdere opties voor trainingen en e-learnings.

- **Medewerkers** die de tool gebruiken, krijgen de vraag: 'Welke stappen in mijn loopbaan kan ik maken?' Zij kunnen een keuze maken uit onder andere 'Beter leidinggeven', 'Vaktechniek verbeteren' of 'Veiliger leren werken'. Bij elke keuze krijgen ze een meerdere opties voor trainingen voorgeschoteld.

Kortom: met deze tool is op een eenvoudige manier een plan te maken voor loopbaanontwikkeling! Of het nu gaat om verdiepen of verbreden van kennis en vaardigheden, bij elke doelstelling verschijnt een passend aanbod.

HEEFT U VRAGEN OVER DEZE TOOL?

Neem contact op met de Coördinator Trainingen van OnderhoudNL via 0182 556 137 of trainingen@onderhoudnl.nl.

MEER INFORMATIE?

Heeft u behoefte aan meer informatie over de genoemde instrumenten? Neem dan contact op met Ledenadvies van OnderhoudNL via 088 - 0188 155 of ledenadvies@onderhoudnl.nl.

ONDERHOUDNL TRAININGEN

Of medewerkers zich betrokken voelen bij uw bedrijf, hangt grotendeels af van de persoonlijke aandacht die zij krijgen. Kortom: de wijze waarop er leidinggegeven wordt. OnderhoudNL Trainingen biedt diverse cursussen en opleidingen in het kader van binden en boeien', om uw leidinggevendenden op dit terrein te ondersteunen.

Een greep uit het aanbod:

LEERMEESTER 3.0

Deze branche-erkende training geeft een leermeester inzicht in hoeverre hij/zij is voorbereid op zijn/haar taak. De training is interactief en vooral praktijkgericht. OnderhoudNL Trainingen organiseert deze training voor beginnende, maar ook voor gecertificeerde leermeesters die up-to-date willen blijven en de aansluiting bij de leerlingen van tegenwoordig niet willen missen.

LEERMASTER

Deze training is bedoeld voor ervaren, gecertificeerde leermeesters die hun kennis en vaardigheden naar een hoger niveau willen tillen. Wilt u als leerbedrijf de basisvoorwaarden scheppen of aanscherpen om te komen tot de status van Excellent leerbedrijf? Dan is deze training zeer geschikt voor uw leermeesters!

LEIDINGGEVEN EN MOTIVEREN VAN PERSONEEL

Als leidinggevende wilt u dat uw medewerkers gemotiveerd samenwerken. En dat ze zich bij uw opdrachtgevers gedragen als volwaardige vakmensen. Betrokken en doelgericht. Maar hoe doet u dat? In de training 'Leidinggeven en motiveren van personeel' komen de verschillende aspecten van leidinggeven en motiveren aan bod.

TEAMLEIDER

De teamleider is een belangrijke schakel in elk bedrijf. Met het team is de teamleider verantwoordelijk om de gemaakte afspraken in de praktijk waar te maken. Opdrachtgevers stellen daarbij hoge eisen. Wat betekent dat voor een teamleider? Hoe geeft hij/zij de functie vorm, zowel richting opdrachtgevers, samenwerkende partijen en bewoners als aan het eigen team? In deze training leert de teamleider effectief en efficiënt de regie te nemen.

PROBLEEMLOOS DOORSTROMEN VAN SCHILDER NAAR LEIDINGGEVENDE

De overgang van schilder naar voorman/teamleider kan lastig zijn. Het ene moment staat de medewerker nog tussen collega's, het volgende moment moet hij/zij diezelfde collega's aansturen. Hoe maakt uw medewerker die overgang zo soepel mogelijk? Dat komt aan bod in deze training.

MEER INFORMATIE?

Heeft u behoefte aan meer informatie over de trainingen? Neem dan contact op met OnderhoudNL Trainingen via 0182-556 137 of trainingen@onderhoudnl.nl.

BIJLAGE 1

CHECKLIST BOEIEN EN BINDEN

In deze checklist komen de belangrijkste onderdelen van het boeien en binden van medewerkers nog eens overzichtelijk aan bod:

1. BIED GOEDE ARBEIDSVOORWAARDEN

Medewerkers binden en boeien begint met goede arbeidsvoorwaarden (primaire en secundaire). Veel is al geregeld in de cao. U kunt hierin positieve zin natuurlijk van afwijken, bijvoorbeeld door te kijken naar aanvullende, meer creatieve secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat kan van alles zijn:

- zorg voor samen sporten na het werk
- laat medewerkers jaarlijks een goed doel kiezen om aan te doneren of werk een dag met iedereen als vrijwilliger
- laat personeel bedrijfsmiddelen privé gebruiken
- leen een bus of gereedschap uit bij verhuizing

Goede secundaire arbeidsvoorwaarden zorgen voor een hogere betrokkenheid van medewerkers.

2. BIED SCHOLING

Bied uw medewerkers relevante opleidingen en cursussen aan. Hiermee verhoogt u hun betrokkenheid. U kunt studie- of ontwikkelkosten voor medewerkers onbelast vergoeden. Bij de belastingaangifte trekt u deze kosten af van de winst uit de onderneming. Wijs medewerkers op de mogelijkheden van Stichting

Mijn Carrière (www.startmijncarriere.nl) en op de scholingsmogelijkheden met het STAP-budget. Maak samen een persoonlijk ontwikkelingsplan. Gebruik hiervoor de tool 'Mijn loopbaan in vastgoedonderhoud'. U leest hier meer over in het hoofdstuk 'Instrumenten van OnderhoudNL.

3. HOUD MEDEWERKERS FIT

Bied uw medewerkers mogelijkheden om gezond en fit te blijven. Dat zorgt niet alleen voor gelukkigere medewerkers, maar ook voor een hogere productiviteit. Zie ook 'Duurzame inzetbaarheid en de cao'.

4. WERK MEDEWERKERS GOED IN

Zorg voor een goede inwerkperiode. Medewerkers beslissen vooral in de eerste maand of ze het naar hun zin hebben en zich echt verbonden voelen met uw bedrijf. Gooi ze dus niet direct in diepe maar laat ze echt goed kennismaken met verschillende collega's en teams. Check ook regelmatig hoe het gaat zodat de medewerker vragen kan stellen en u kunt bijsturen waar dat nodig is. Dit geldt uiteraard ook voor leerlingen. Hiervoor is een handige checklist beschikbaar (zie kader).



TIP:

Checklist onboarding leerlingen

Nieuwe leerling in uw bedrijf? Bekijk de checklist 'Onboarding' op [Onderhoud.nl/leermeester-downloads](https://onderhoud.nl/leermeester-downloads) (onder 'Hand-outs Leermeester 3.0').

5. FOCUS EXTRA OP WERKPLEZIER

Gelukkige medewerkers presteren beter, zijn minder vaak ziek en blijven langer voor uw bedrijf werken. Dat scheelt veel kosten. Investeer daarom extra in het werkplezier. Zie 'Zorgen voor een goede werksfeer en motivatie'.

6. LUISTER NAAR UW MEDEWERKERS

Uw medewerkers hebben vaak creatieve en innovatieve ideeën. Maak daar gebruik van door hiervoor open te staan en er ook wat mee te doen.

7. WERK AAN BEDRIJFSTROTS

Zorg dat uw medewerkers trots zijn op de projecten die ze uitvoeren en het bedrijf. Spreek uw waardering uit, evalueer projecten en communiceer over successen.

8. GEEF VERANTWOORDELIJKHEID

Probeer niet te veel zaken van bovenaf op te leggen. Laat medewerkers doen waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden. Geef medewerkers verantwoordelijkheid en uitdaging. Motivatie komt niet alleen voort uit geld, maar vooral uit zingeving, eigen verantwoordelijkheid en ontwikkeling.

9. STIMULEER EEN OPEN CULTUUR

Medewerkers presteren beter als ze werken in een cultuur van vertrouwen, veiligheid en openheid. Veel medewerkers willen graag feedback op hun functioneren, zodat ze kunnen blijven leren. Maar ze willen ook feedback aan anderen kunnen geven, om samen te groeien. Nodig medewerkers daarom uit om open en eerlijk feedback te geven. En ga daar vervolgens op een positieve wijze mee om.

10. VOER EEN EXITGESPREK

Gaat een medewerker ondanks al uw inspanningen toch weg bij uw bedrijf, houd dan in dat geval een exitgesprek. Hier kunt u van leren. Met een 'warm' afscheid houdt u ook de mogelijkheid open dat de medewerker weer bij uw bedrijf terugkeert. Hier zijn genoeg goede voorbeelden van.

BIJLAGE 2

VOORBEELDENQUÊTE MEDEWERKERS- TEVREDENHEIDS- ONDERZOEK (MTO)

ALGEMEEN: HOE TEVREDEN BEN JE OVER (RAPPORTCIJFER):

1 Uw baan, alles bijeengenomen

2 De inhoud van het werk

3 De hoeveelheid werk (niet te veel of te weinig)

4 De relatie met collega's

5 De wijze waarop leiding wordt gegeven in het bedrijf

6 De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden

7 De primaire arbeidsvoorwaarden (salaris)

8 De secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld werktijden, vakantiedagen of pensioenregeling)

9 De mogelijkheden om je te ontwikkelen in het bedrijf/je werk

10 De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie

11 De arbeidsomstandigheden

INHOUD VAN HET WERK

1 Ik heb inhoudelijk leuk werk

2 Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk/in het bedrijf

3 Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht

4 Mijn werk is voor mij voldoende afwisselend

5 Het werk dat ik doe vind ik van belang

HOEEVEELHEID WERK

1 De hoeveelheid werk die ik moet doen kan ik aan

2 Ik ervaar niet te veel tijdsdruk bij het werk

3 Ik hoef niet te vaak over te werken

4 Mijn werk loopt meestal zoals dan gepland

RELATIE MET COLLEGA'S

- 1 Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen

- 2 Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me

- 3 Ik voel me thuis in het bedrijf

- 4 De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed

- 5 Mijn collega's zijn goed in hun werk

RESULTAATGERICHTHEID

- 1 Het management is besluitvaardig

- 2 Mijn collega's spreken mij erop aan als ik een afspraak niet nakom

- 3 Binnen mijn organisatie wordt planmatig gewerkt

WIJZE VAN LEIDINGGEVEN

- 1 Mijn werkgever heeft oog voor het welzijn van de medewerkers

- 2 Mijn werkgever kan mensen goed laten samen werken

- 3 Mijn werkgever zorgt voor een goede taakverdeling

- 4 Ik krijg voldoende ondersteuning in het bedrijf

- 5 Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn werkgever

6 Mijn werkgever geeft duidelijk opdrachten

7 Mijn werkgever weet voldoende wat er op de werkvloer speelt

8 Mijn werkgever raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn

9 Mijn werkgever laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

1 Ik kan voldoende zelf beslissen hoe ik mijn werk doe

2 Ik kan voldoende zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe

3 Ik kan voldoende zelf mijn werktempo bepalen

LOOPBAANONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN

1 Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk

2 Ik ben tevreden over de ondersteuning van mijn werkgever bij mijn persoonlijke loopbaanmogelijkheden

3 Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden voor individuele ontwikkeling

4 Loopbaanafspraken worden goed nagekomen

5 Ik krijg voldoende gelegenheid om mijn loopbaanwensen te bespreken met mijn leidinggevende

6 Ik krijg voldoende gelegenheid om trainingen en opleidingen te volgen

7 De opleidingen en trainingen die ik volg, sluiten goed aan bij mijn loopbaanperspectief

8 Mijn leidinggevende denkt mee over mijn ontwikkeling

COMMUNICATIE

1 Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd

2 Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen

3 De communicatie met mijn leidinggevende verloopt goed

4 Er vindt voldoende werkoverleg plaats

WERKSTRESS

1 Mijn werk brengt mij regelmatig in emotioneel moeilijke situaties

2 Ik voel mij vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt

3 Ik voel mij vaak uitgeput door mijn werk

OPEN VRAGEN

1 Welke verbeterpunten zouden we in ons bedrijf moeten oppakken?

2 Wat geeft u echt energie in uw werk?

BIJLAGE 3

PERSONEELSSCAN

Om de vragenlijst in te vullen, maakt u groepen van maximaal 6 personen. Heeft u minder dan 6 medewerkers in dienst, dan vult u de vragenlijst als één groep in. Gezamenlijk bepaalt een groep het antwoord op de vraag.

Het is verstandig om de vragenlijst uit te draaien. Elke groep vult dan per vraag, op papier een rapportcijfer in. De antwoorden per groep worden vervolgens in het Excel-bestand ingevuld.

Dat levert de volgende resultaten op:

- Per vraag kan gekeken worden of het bedrijf daar:
 - Onderscheidend goed in is: 7,5 of hoger (groen)
 - Gemiddeld scoort: tussen 7,5 en een 6 (geel)
 - Een verbeterpunt heeft: lager dan een 6 (rood)
- Verschillen tussen de groepen worden inzichtelijk doordat elke groep zijn eigen kolom heeft. Het is van belang om deze te bespreken, met name als er bij een vraag of categorie meer dan 2 punten verschil tussen de groepen zit.
- De totalen per categorie worden overzichtelijk gepresenteerd in een grafiek. Dan wordt ook duidelijk welke categorie als geheel mogelijk meer aandacht vraagt.

VRAAG 1 Werving en selectie, verzuim, arbeidsongeschiktheid en uitstroom/ontslag zijn uniform ingericht.

VRAAG 2 We hebben een actueel personeelshandboek.

VRAAG 3 We hebben een bedrijfsreglement dat bij de medewerkers goed bekend is.

VRAAG 4 We hebben een digitaal personeels- en salarissysteem.

VRAAG 5 Er zijn functiebeschrijvingen en deze zijn gerelateerd aan beloningsschalen.

- VRAAG 6** We hebben jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken.
-
- VRAAG 7** Het is duidelijk in onze organisatie wie waarvoor verantwoordelijk is.
-
- VRAAG 8** We hebben voldoende tijd en expertise voor het oppakken van personeel- en organisatievraagstukken.
-
- VRAAG 9** We spreken elkaar rechtstreeks aan op gedrag en houding (ook van medewerker richting leidinggevende).
-
- VRAAG 10** We hebben inzicht in de personeelskengetallen van verzuim, kosten en productiviteit.
-
- VRAAG 11** We weten wanneer de contracten aflopen en de acties die daaruit voortkomen.
-
- VRAAG 12** Er is een beeld wat we in de toekomst aan benodigde functies, competenties en opleidingsniveau nodig hebben.
-
- VRAAG 13** We weten hoe onze salarissen zich verhouden ten opzichte van onze concurrenten.
-
- VRAAG 14** We weten welke wet- en regelgeving van toepassing is op verzuim en ontslag.
-
- VRAAG 15** We hebben zicht op de personele risico's.
-
- VRAAG 16** Er is een budget beschikbaar voor scholing en er is een persoonlijk ontwikkelbudget.
-
- VRAAG 17** Elke medewerker beschikt over een persoonlijk ontwikkelplan.
-
- VRAAG 18** We investeren in onze medewerkers ongeacht functie, leeftijd en loopbaanperspectief.
-
- VRAAG 19** We sturen op ontwikkeling en mobiliteit van medewerkers.
-
- VRAAG 20** We leiden structureel leerlingen en/of zij-instromers op.
-
- VRAAG 21** Er is periodiek een onderzoek naar betrokkenheid van medewerkers bij het werk en bij ons bedrijf.
-
- VRAAG 22** We communiceren en betrekken medewerkers bij organisatie visie, doelstellingen en plannen.
-

VRAAG 23	Vitaliteit, verzuim en belastbaarheid in relatie tot inzetbaarheid bespreken we met onze medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 24	De organisatiedoelstellingen zijn vertaald naar personele doelstellingen van de medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 25	Er is aandacht voor betrokkenheid en motivatie van medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 26	Medewerkers ervaren voldoende ruimte om zelf verantwoordelijkheid te kunnen nemen en de regie te voeren in hun werk.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 27	Medewerkers worden actief betrokken bij (het inventariseren van) verbeteringen in het bedrijf.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 28	Medewerkers/ teams hebben een grote mate van zelfstandigheid bij uitvoering van het werk.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 29	Medewerkers hebben het gevoel dat ze een herkenbare eigen bijdrage leveren aan onze dienstverlening en aan de continuïteit van het bedrijf.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 30	Medewerkers in de flexibele schil worden op dezelfde wijze betrokken bij het bedrijf als de vaste medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 31	Leidinggevendenden, waaronder de teamleiders, motiveren en coachen medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 32	Er wordt bewust gestuurd op competenties (kennis, gedrag en houding) van medewerkers.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 33	Medewerkers krijgen feedback over hun functioneren en prestaties.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 34	Duurzame inzetbaarheid heeft de aandacht van het management.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 35	Er is beleid om gezond en veilig werken te stimuleren en dit is duidelijk gecommuniceerd.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 36	We inventariseren structureel de oorzaken van verzuim.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 37	Er is aandacht voor de terugkeer van de zieke medewerker naar de werkplek.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 38	Medewerkers zijn in de gelegenheid om periodiek en gratis deel te nemen aan een gezondheidscheck.	<input type="checkbox"/>
VRAAG 39	In ons bedrijf zijn de arbeidsvoorwaarden en - omstandigheden afgestemd op de verschillende levensfasen van medewerkers.	<input type="checkbox"/>

BIJLAGE 4

VOORBEELD ADVIES OP BASIS VAN PERSONEELSSCAN

VRAAG 1

Voor de identiteit en de uitstraling van uw organisatie naar buiten toe, is het van belang dat de diverse HR-processen (werving & selectie, opleiding, uitstroom etc.) op elkaar zijn afgestemd. Intern zorgt een goede afstemming tussen deze diverse processen voor veel rust en duidelijkheid bij de medewerkers. Dit heeft een positieve weerslag op de kwaliteit van het werk, u trekt de juiste mensen aan en de kans dat de medewerkers tevreden zijn wordt vergroot. Een handig naslagwerk om de HR-processen goed en eenduidig in te richten, is het P&O-handboek van OnderhoudNL.

VRAAG 2

Een personeelshandboek zorgt voor (interne) duidelijkheid. Medewerkers weten waar ze aan toe zijn en het beantwoordt veel vragen van medewerkers waardoor de afdeling HR ontlast wordt. Een personeelshandboek moet jaarlijks bijgewerkt worden. Dit houdt de organisatie scherp en schept vertrouwen richting de medewerkers.

VRAAG 3

Een bedrijfsreglement kan onderdeel zijn van het personeelshandboek. Zorg dat de medewerkers goed

op de hoogte zijn van dit reglement en dat ze er expliciet mee akkoord gaan. In de modelarbeidsovereenkomsten van OnderhoudNL is standaard een beding opgenomen dat een personeelsreglement van toepassing verklaart. U kunt medewerkers op de hoogte brengen door het organiseren van een jaarlijkse bijeenkomst, dit komt de binding van medewerkers ook zeker ten goede. Een bedrijfsreglement zorgt voor veel duidelijkheid en structuur. U kunt erop terugvallen als er onduidelijkheden of (juridische) problemen zijn. Het dwingt u als ondernemer ook om vooruit te denken over bepaalde zaken zoals ziekte en verzuim. OnderhoudNL heeft een basis personeelsreglement voor u beschikbaar. Dit kunt u dan aanpassen aan uw eigen situatie.

VRAAG 4

Een digitaal personeels- en salarissysteem zorgt ervoor dat alle mogelijke processen in één database worden geregistreerd, dubbele invoer is verleden tijd. Doordat alle gegevens in één database staan, rapporteert en communiceert u altijd vanuit één actuele set gegevens. Met de managementrapportages uit het systeem kunt u vervolgens trends analyseren en waar nodig direct actie ondernemen.

VRAAG 5

Een functieomschrijving speelt een rol vanaf de werving van een nieuwe medewerker tot de dag dat de medewerker uit dienst treedt. In de tussenliggende periode is de omschrijving ook van belang bij de beoordeling van het functioneren van de medewerkers. Het is de basis voor het gehele proces van functioneren en beoordelen van medewerkers. Het dient als leidraad, als gids voor de organisatie en voor de medewerker. Voor meer informatie en voorbeelden van functieomschrijvingen kunt u de cao raadplegen of terecht op: www.mijnvakmijnfunctie.nl/

VRAAG 6

Hoe een medewerker het werk uitvoert, kan positief worden beïnvloed met het goed regelen van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de medewerker. In een functioneringsgesprek proberen beide partijen tot het beste resultaat te komen. Een beoordelingsgesprek geeft u als ondernemer de gelegenheid om feedback en verbeterpunten mee te geven aan de medewerker. Een beoordelingsgesprek kan helpen bij het verbeteren van de productiviteit van de medewerker wat weer ten goede komt van het bedrijf. OnderhoudNL heeft een specifieke training ontwikkeld: www.onderhoudnl.nl/website/bijeenkomsten/trainingen/functionerings-en-beoordelingsgesprekken. Zie verder: www.mijnvakmijnfunctie.nl/

VRAAG 7

Verantwoordelijkheid binnen een organisatie is belangrijk omdat duidelijk is wie ergens voor staat, wie aanspreekbaar is over dat onderwerp en bij wie zorgen en ideeën kunnen worden geuit. Het gaat niet om het bestraffen of afrekenen, het gaat over duidelijkheid, transparantie en ook over het gevoel dat het oplevert. Wie ergens verantwoordelijk voor is, loopt net een stapje harder, denkt er net iets dieper over na. OnderhoudNL heeft voor het vastleggen van de taakverdeling (wie doet wat en hoe?) een handig hulpmiddel ontwikkeld, de taak/functie-matrix. In deze matrix zijn alle taken opgenomen die in een schilder- en onderhoudsbedrijf voorkomen. Per taak kan zo vastgelegd worden welke functionaris daarvoor verantwoordelijk is. En wat de werkwijze is en welke methoden en systemen worden toegepast.

VRAAG 8

Gezien de noodzaak van het hebben van een gedegen HR-beleid en het uitvoeren daarvan, is het zaak als

organisatie voldoende capaciteit te hebben. U ziet echter dat in de hectiek de verbeter- en ontwikkelrol binnen het bedrijf onvoldoende aandacht krijgt. Mocht hier binnen de organisatie structureel geen ruimte voor zijn, denk dan na over strategische samenwerking met collega-ondernemers of ondersteuning van een HR-adviesbureau.

VRAAG 9

Het rechtstreeks aanspreken op gedrag en houding (geven van feedback) heeft als voordeel dat u als organisatie en als individu continu blijft leren en groeien. Er is sprake van meer werkgeluk waardoor u medewerkers beter aan uw organisatie kunt binden en beter en sneller kunt anticiperen op eventuele problemen. In de verschillende trainingen op het gebied van leidinggeven die OnderhoudNL Trainingen biedt, wordt hier ook aandacht aan besteed. Belangrijke uitgangspunten zijn natuurlijk goede interne afspraken en het uitspreken van de onderlinge verwachtingen.

VRAAG 10

Als u inzicht hebt in de kengetallen en de diverse managementrapportages met enige regelmaat analyseert, beperkt u de risico's bij het nemen van (belangrijke/strategische) beslissingen. Door de signaleringen wordt u gewaarschuwd voor relevante gebeurtenissen en/of trends en kunt u tijdig actie ondernemen.

VRAAG 11 & 12

Personeelsplanning heeft alles te maken met het vervullen van personeelsbehoeften. U voorkomt dat u te veel personeel hebt of te weinig. U werkt eraan om het juiste personeel binnen uw organisatie aan het werk te krijgen en te behouden door ze de juiste ontwikkeling mee te geven. Met een goede personeelsplanning voorkomt u dat uw personeel de ene dag handen tekortkomt, terwijl met zich de andere dag verveelt omdat het werk niet goed gepland is. U wilt dus een optimale personeelsbezetting realiseren. Een goede planning is er één die zowel voorziet in de organisatiebehoefte als de personele behoefte. Zowel kwalitatief alsook kwantitatief.

VRAAG 13

U bent natuurlijk niet het enige schilder- en onderhoudsbedrijf in de markt en de vraag naar vakbekwaam personeel is groot. Kennis van de concurrenten levert inzicht op in uw eigen marktpositie. En daar kunt u uw voordeel mee doen. Om het net even anders te doen dan de concurrentie, moet u wel eerst die kennis verzamelen. Een gedegen concurrentieanalyse is dan ook zeer nuttig.

VRAAG 14

Ongeacht het aantal medewerkers dat in u dienst heeft, is er altijd een kans dat u te maken krijgt met ontslag, (ziekte)verzuim of een conflict. Het vinden van de juiste weg in dit proces is een vak apart en kan u als ondernemer veel tijd en geld kosten. De begeleiding kost tijd en vereist specialistische kennis en vaardigheden die wellicht niet altijd paraat zijn. Voor ondersteuning kunt u contact opnemen met Ledenadvies van OnderhoudNL.

VRAAG 15

Elke organisatie heeft voor zichzelf meerdere doelen gesteld. De organisatieprocessen zijn vervolgens dusdanig ingericht, dat zij naadloos aansluiten op het bereiken van deze doelstellingen. Wat u als organisatie niet wilt, is de confrontatie met de negatieve gevolgen van ongevallen, storingen en andere gebeurtenissen. U kunt gebruik maken van de volgende ondersteunende producten en diensten:

- Handboek Ziekte & Re-integratie
- Collectieve ongevallenverzekering
- Verzuiminterventie via OnderhoudNL-partner Remplooi
- Voorkomen uitstroom (preventief)/aandacht voor duurzame inzetbaarheid door periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). Zie ook: susag.nl/duurzame-inzetbaarheid/

VRAAG 16, 17, 18, 19 & 20

U probeert uiteraard altijd het beste uit een medewerker naar boven te brengen. Dit kan alleen wanneer u beiden ambitieus en gedreven bent. Een persoonlijk ontwikkelingsplan helpt bij het opstellen en bereiken van persoonlijke doelen.

De voordelen voor de medewerkers:

- de kans beter te worden in hun vak
- de kans meer talenten te ontwikkelen
- mogelijkheden om binnen hun vakgebied te specialiseren
- mogelijkheden om gevarieerder werk gaan doen, waardoor ze breder inzetbaar zijn
- mogelijkheden om hun functie-inhoud te verrijken
- doorgroeimogelijkheden naar een hogere functie
- mogelijkheden om te switchen naar een functie die beter ligt
- weinig kans om vast te roesten in een baan die niet meer boeit

De voordelen voor u als werkgever:

- u zorgt dat hun kennis en vaardigheden blijven aansluiten op uw bedrijfsdoelen
- medewerkers zijn gemotiveerd omdat ze hun eigen ambities kunnen verwezenlijken
- medewerkers zijn breder inzetbaar, zodat u flexibeler kunt opereren
- het verzuim en het verloop nemen af, arbeidstevredenheid wordt groter
- u kunt fysieke of psychische overbelasting makkelijker voorkomen
- u kunt opgebouwde expertise langer in huis houden

Via Mijn Carrière kunt u ondersteuning krijgen in de vorm van subsidies voor adviesgesprekken, loopbaantrajecten en scholing. Voor trainingen kunt u terecht bij OnderhoudNL Trainingen.

VRAAG 21 & 25

Door het uitvoeren van periodieke onderzoeken laat u als organisatie zien dat u veel waarde hecht aan de mening en ideeën van uw medewerkers. In een dergelijk onderzoek kunnen ze (anoniem) hun feedback geven op het reilen en zeilen binnen de organisatie. Niet alleen over de voorzieningen en de werkomgeving, maar bijvoorbeeld ook over werkplezier en ontwikkelingsmogelijkheden. U kunt dan onderzoeken of de betrokkenheid, tevredenheid en bevlogenheid van de medewerkers is afgenomen of toegenomen. Waar nodig kunt u gericht interveniëren.

VRAAG 22

Uw onderneming is gebaat bij een inspirerende visie en kernachtige missie. Medewerkers actief hierbij betrekken helpt uw organisatie om beter te functioneren, uw markt actiever te betreden en sneller te innoveren. Daarnaast voelen medewerkers zich meer verantwoordelijk, gewaardeerd en één met de organisatie. U kunt medewerkers tijdens een jaarlijkse bijeenkomst informeren of een nieuwsbrief rond laten gaan.

VRAAG 23, 34 & 35

Veel onderzoeken die worden gedaan stellen de vraag of een werkgever zich mag bemoeien met de leefstijl van zijn medewerkers. Woorden als 'bemoeien' of zinnen als 'consequenties verbinden aan een ongezonde leefstijl' vindt u daarin terug. Hierdoor krijgt vitaliteit een negatieve lading en het bevordert niet



de bereidheid onder uw medewerkers om aandacht te besteden aan een gezondere leefstijl. Werken aan duurzame inzetbaarheid of aan vitale medewerkers is niet iets wat verplicht gesteld moet worden of opgelegd moet worden aan medewerkers. U kunt wel zorgen voor positieve aandacht voor vitaliteit op het werk, het is tenslotte voor alle partijen iets dat heel positief is. Door alle aandacht voor het onderwerp lijkt het er toch op dat zowel werkgever als werknemer bereid zijn om samen rond de tafel te gaan zitten om een oplossing te bedenken. Beide partijen praten er in veel organisaties alleen nog niet openlijk over.

Hoe gaat u dit oplossen? Hoe is dat in te passen in de organisatie en wat kost het? De werknemer weet vaak niet wat de beste oplossing is. Maak het bespreekbaar en laat ook de positieve effecten zien van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Positieve effecten voor zowel de werkgever als de werknemer.

VRAAG 24

Het stellen van doelen is een essentieel onderdeel van resultaatgericht organiseren, managen en werken. Niet alleen de aanwezigheid van strategische doelen is erg belangrijk, juist ook de doorvertaling van het einddoel naar de rest van de organisatie en het individu. Het doel moet tenslotte gaan leven binnen de organisatie. Het gevaar van het formuleren van doelen voor medewerkers, is dat deze op zichzelf komen te staan. Doelen moeten in relatie tot elkaar staan. Doet u dat niet, dan krijgen medewerkers individuele doelen. Daarbij is het dan de vraag of met het geheel van de doelstellingen het doel van de onderneming wordt gehaald. Doelen moeten dus een samenhang hebben en concreet worden geformuleerd (SMART).

VRAAG 26, 27, 28 & 29

Het traditionele hiërarchische organisatiemodel raakt uit de tijd. In een hiërarchie wordt uitgegaan van medewerkers die beheersbaar zijn en gecontroleerd moeten worden door een manager. Echter, tegenwoordig zijn medewerkers mondiger. Zij willen en kunnen hun kennis en vaardigheden zelf inzetten om werk goed uit te voeren. Ook het verbeteren van de dienstverlening kan (het beste) aan medewerkers zelf worden overgelaten. De organisatie-inrichting waarmee we veelal werken is daarom verbeterd. Zelforganisatie en eigen verantwoordelijkheid stimuleren een noodzakelijke beweging van het beheersen en controleren van medewerkers naar het vertrouwen van kundige professionals. Een beweging waarin niet meer vóór medewerkers, maar mét medewerkers wordt gedacht over werk. Wanneer zelforganisatie goed uitgevoerd wordt, leidt dit tot meer tevreden medewerkers. En tevreden medewerkers zorgen voor tevreden klanten! Een mooie bijvangst van zelforganisatie is dat deze vorm van organiseren vaak lagere kosten met zich meebrengt.

VRAAG 30

De flexibele schil is in de afgelopen jaren sterk toegenomen in de schilders- en onderhoudsbranche. Het is van belang om flexwerkers (uitzendkrachten, zzp'ers) op dezelfde manier te behandelen als vaste medewerkers. Uit onderzoek blijkt namelijk dat er dan een sterkere binding ontstaat tussen vaste en flexibele krachten. En het zorgt voor een betere werkgevers-medewerkers-relatie, waardoor de kans groter is dat een flexwerker op een later moment nog eens bij u terugkomt als u weer een beroep op hem/haar wilt doen. Door te investeren in flexwerkers zorgt u ervoor dat u een sterke flexibele schil om uw vaste mensen heen hebt. OnderhoudNL heeft een aantal deskundige uitzendbureaus als partner: Faber, Randstad en Opstap.

VRAAG 31

Leidinggevenden hebben grote invloed op de motivatie van medewerkers. Slecht leiderschap is één van de belangrijkste redenen dat mensen op zoek gaan naar een nieuwe baan. Goede leiders (van directeur tot teamleider) weten daarentegen te motiveren en de prestaties van hun medewerkers te verbeteren. Goed leiderschap motiveert mensen om meer uit zichzelf te halen en doet een beroep op de intrinsieke motivatie. Studies hebben aangetoond dat de eigen, intrinsieke motivatie van mensen te stimuleren is. Bijvoorbeeld met het bieden van nieuwe uitdagingen, het geven van feedback of het bieden van steun. OnderhoudNL Trainingen biedt verschillende trainingen aan op het terrein van leidinggeven, die ook in-company verzorgd kunnen worden:

- Leidinggeven en motiveren
- Training teamleiders

VRAAG 32

Met competentie management wordt er een goede basis gelegd voor een meer systematische en georganiseerde aanpak van het personeelsbeleid. De competenties vormen hierbij een leidraad door alle relevante processen binnen een organisatie. U slaat zo een duidelijke weg in waarbij doelstellingen van de organisatie aansluiten bij de gevraagde competenties van de medewerkers. Op deze manier ontstaat er meer overzicht binnen de organisatie. Medewerkers weten wat van hen verwacht wordt en werken met een duidelijk doel.

Competentie management bevordert de doorgroeimogelijkheden van medewerkers binnen een organisatie. Ze weten dat er binnen de organisatie aandacht wordt besteed om hun specifieke kwaliteiten te koppelen aan de belangen van een organisatie. Sommige organisaties werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin de competenties van medewerkers wordt bijgehouden. Medewerkers krijgen van de organisatie inzicht in hun competenties en zwakke punten. Vaak wordt er een stappenplan uitgezet waarin de organisatie en werknemer doelstellingen formuleren in het belang van de organisatie en de werknemer zelf.

VRAAG 33

Medewerkers van nu ontvangen graag regelmatig feedback. Ze willen weten hoe ze het doen en hoe ze zich kunnen ontwikkelen. Dit zorgt voor een grotere betrokkenheid bij de organisatie en betere onderlinge

communicatie. Mogelijke issues en ontwikkelpunten worden op tijd ontdekt. Ontstaat er in uw team of organisatie een systeem van continue feedback, dan plukt u daar direct de vruchten van. Er ontstaat veranderkracht, op alle niveaus. Andere voordelen zijn: er ontstaat een cultuur van continu leren en groeien, er ontstaat meer werkgeluk en men kan sneller anticiperen op problemen.

VRAAG 36, 37 & 38

Een zieke werknemer kost anderhalf tot tweeënhalve keer zoveel als zijn brutoloonkosten: dat bedrag bestaat uit omzetverlies en vervanging of extra werk door collega's. Als de zieke medewerker niet gere-integreerd wordt in de organisatie bestaat de kans (voor grotere organisaties) dat de WIA-premie wordt verhoogd voor alle medewerkers. Aandacht voor Arbo en verzuimpreventie biedt de volgende voordelen:

- veiliger, gezonder en plezieriger werkomgeving voor alle medewerkers
- minder verzuim, ongevallen en arbeidsongeschiktheid, dus lagere kosten
- minder productieverlies en een betere planning van het werk
- constante, hogere kwaliteit
- gemotiveerd personeel, beter imago als werkgever op de arbeidsmarkt
- betere concurrentiepositie
- door goed personeelsbeleid bent u een aantrekkelijke werkgever en zult u minder verloop hebben
- imagoverbetering bij klanten
- betrouwbare partner voor opdrachtgevers en afnemers, omdat afspraken over planning en inzet worden nagekomen

Mogelijke ondersteuning van OnderhoudNL:

- Handboek Ziekte & Re-integratie
- Verzuiminterventie via OnderhoudNL-partner Remplooi
- Voorkomen uitstroom (preventief)/aandacht voor duurzame inzetbaarheid door periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO). Zie ook: susag.nl/duurzame-inzetbaarheid/

ANDERE SPECIALS TE DOWNLOADEN VAN WWW.ONDERHOUDNL.NL

ONDERHOUD NL **VvE SPECIAL** 2017/2018

DE SPECIEKE BEHOEFES VAN VvE'S
 Een vliegveld, de behoeften van een VvE die het om vastgoedbeheer gaat.

HET BENADEREN VAN DE VvE-MARKT
 Verhoog de score van uw offerte met de beste tips om de huidige VvE markt te benaderen.

'KANSEN VOOR SCHILDERS- EN ONDERHOUDSBEDRIJVEN'

Special voor bedrijven die zich op de VvE-markt willen begeven, heeft OnderhoudNL de VvE-markt verkend.

ONDERHOUD NL **ZORG SPECIAL** 2018

"WERKEN VOOR ZORGINSTELLINGEN: WAT VRAAGT DAT VAN UW BEDRIJF?"

De markt voor schilderswerk en onderhoud voor zorginstellingen is groot en divers. In de 'Special Zorg' leest u hoe deze markt te bereiken is.

ONDERHOUD NL **SCHOLEN SPECIAL**

SUCCESVOL WERKEN VOOR SCHOLEN: TIPS EN ADVIEZEN

Onderwijsinstellingen zijn er in vele soorten en maten. De markt voor schilderswerk en onderhoud in deze sector is donker divers. In deze special leest u hoe deze markt te bereiken is en op welke wijze u deze het beste kunt benaderen.

ONDERHOUD NL **BEDRIJFS-OVERDRACHT SPECIAL**

'Voor een succesvolle overdracht is het vooral essentieel om tijdig te beginnen met de voorbereidingen'

UW BEDRIJF KLAAR MAKEN VOOR VERKOOP
 Leg afgragen en procedures goed vast

'WEES NIET BANG OM EXPERTS IN TE SCHAKELN'
 Johan Noom, directeur Noorn Schilderswerken

ONDERHOUD NL **FAALKOSTEN SPECIAL**

"FAALKOSTEN: HOE VOORKOMT U ZE?"

Special voor OnderhoudNL-bedrijven zijn methoden en instrumenten ontwikkeld om faalkosten binnen het bedrijf te voorkomen.

ONDERHOUD NL **KETEN-SAMENWERKING SPECIAL**

De kracht van samenwerken

'KANSEN OP EEN SAMENWERKING? ALTIJD DOEN!'
 Ben Riehoff, directeur-organisator bij Schildersbedrijf Bin

ALLE MARKT-SPECIALS OP EEN RIJTJE
 BEGRIP

ONDERHOUD NL **LEER-BEDRIJF SPECIAL**

'Hoe u bouwt aan een ijzersterk imago als leerbedrijf én werkgever'

MAAK HET VERSCHIL ALS LEERBEDRIJF
 Het draait allemaal om ervaring

'HOE ENTHOUSIASTER JE BENT OVER JE VAK, HOE BETER'
 Albin Boer, adviseur praktijkleren SBB

ONDERHOUD NL **DUUR-ZAAMHEID SPECIAL**

ONDERDEEL VAN PROGRAMMA KLIMAAT & ENERGIETRANSITIE

'Duurzaam schilderwerk hoeft niet duurder te zijn.'

HOE MAAK IK HET RENDABEL?
 Laat zien dat u het zelf belangrijk vindt om een duurzame wereld te werken

'JE MOET HET BELANGRIJK EN LEUK VINDEN'
 Bob Voermans, Eco-Pet Duurzame Schilders

ONDERHOUD NL **ONDSCHIEDEND VERMOGEN SPECIAL**

Wat maakt uw bedrijf anders?

VERTROUWEN KRIGEN DOOR ADVISEREND VERKOPEN
 Overtuig met langdurige klantrelaties

ALLE MARKT-SPECIALS OP EEN RIJTJE
 BEGRIP

Koninklijke OnderhoudNL
 Coenecoop 5, 2741 PG Waddinxveen | Postbus 30, 2740 AA Waddinxveen
 Telefoon 0182 571444 | Fax 0182 572083 |
 E-mail info@OnderhoudNL.nl, OnderhoudNL.nl



BOEIEN EN BINDEN

SPECIAL

Met circa 1.800 aangesloten bedrijven in zes sectoren is OnderhoudNL de grootste vereniging in het (totaal-)gebouwonderhoud en het onderhoud van industriële installaties en kunstwerken in Nederland.

DEZE SPECIAL IS ÉÉN VAN DE PRODUCTEN & DIENSTEN VAN ONDERHOUDNL

DE ZES SECTOREN:



SCHILDERS

OnderhoudNL Schilders en Zelfstandigen ondersteunt het ondernemen, onder meer bij het ondernemen, het vinden van vakkundig personeel, het inspelen op trends en ontwikkelingen en het digitaliseren.



VASTGOED

De sector Vastgoed werkt aan de verbetering van de positie van leden in de markt van planmatig onderhoud, schilderwerk en onderhoud in de grootzakelijke markt, abonnementen schilderwerk particulieren en nieuwbouwschilderwerk.



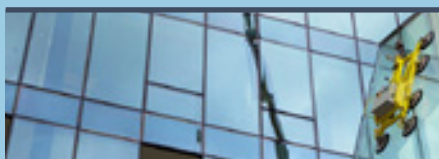
TOTAAL

OnderhoudNL Totaal behartigt de belangen van bedrijven die investerings- en onderhoudsopgaven uitvoeren en daarbij de regie kunnen voeren. De sector promoot en ontwikkelt resultaatgerichte samenwerking (RGS) in de onderhouds- en renovatieketen.



INDUSTRIEEL

Metaalconserveerders worden steeds meer projectpartners waardoor ze een steeds grotere rol spelen in de totstandkoming en uitvoering van bestekken, logistiek en nazorg. OnderhoudNL Industrieel bewaakt hun belangen en draagt bij aan innovatie en vernieuwing in de branche.



GLAS

De tijden dat glaszetten door de schilder werd gedaan zijn voorbij. Glaszetten is een vak apart, en door de bredere toepassing van glas als bouw materiaal is het vakgebied volop in beweging. De verduurzamingsgolf zorgt ervoor dat isolatieglas een veel gevraagd product is.



RESTAURATIESCHILDERS

De sector Restauratieschilders heeft als doel het behoud van het vakmanschap en het benoemen en bewaken van de restauratiekwaliteit. Hiermee wordt een betere positionering in de markt verwezenlijkt voor de leden die gespecialiseerd zijn in restauratieschilderwerk.

OnderhoudNL versterkt de professionaliteit van de onderhoudsbranche:

ONDERHOUDNL OPLEIDINGEN

De vastgoedonderhoudsbranche kan niet zonder goed opgeleide vakmensen. Met de Schildersvakopleidingen overal in het land biedt OnderhoudNL schoolverlaters en zij-instromers een vakopleiding met baangarantie. Zo dragen we bij aan de continuïteit van de bedrijfstak.



ONDERHOUDNL PERSONEEL

Door samen te werken met onze partners kunnen onderhoudsbedrijven, ook met de toenemende vraag naar vakmensen, blijven beschikken over gekwalificeerd personeel. Dit in combinatie met eerlijke loonafspraken, trainingen en een pensioen op maat.



ONDERHOUDNL GARANTIE

Optimale zekerheid voor opdrachtgevers. Aan OnderhoudNL Garantie kunnen alleen bedrijven deelnemen die het OnderhoudNL Kwaliteits-traject hebben doorlopen. OnderhoudNL garantie-bedrijven werken zowel voor particulieren en VvE's als voor de zakelijke markt.

